



**RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE  
2021**

<b>GESTIONE DOCUMENTALE</b>	
<b>Funzione Proponente</b>	<i>Risorse Umane</i>
<b>Destinatari</b>	<i>Tutta la struttura della Banca</i>
<b>Funzione Autorizzatrice</b>	<i>CDA 24/03/2022</i>
<b>Approvazione</b>	<i>Assemblea Soci del</i>
<b>Modifica del</b>	<i>-</i>
<b>Principali modifiche rispetto alla versione precedente</b>	<i>-</i>

## Indice

<b>Nota introduttiva.....</b>	<b>3</b>
<b>Prima parte.....</b>	<b>4</b>
1. Processo decisionale politiche di remunerazione e incentivazione 2020 applicate nel 2021 .....	4
2. Relazione annuale di Audit sulle politiche e le pratiche del sistema di remunerazione relative all'anno 2021 (Estratto).....	4
3. Attuazione politiche di remunerazione e incentivazione 2020 nel 2021.....	5
<b>Spese per Amministratori e Sindaci .....</b>	<b>5</b>
<b>Spese per il Personale Dipendente .....</b>	<b>7</b>
<b>Spese per contratti di collaborazione – Altro personale in attività .....</b>	<b>9</b>
<b>Spese per Rete Commerciale.....</b>	<b>9</b>
4. Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica del personale più rilevante (c.d. golden parachute) .....	10
5. Voci retributive.....	10
<b>Seconda parte .....</b>	<b>11</b>
1. Tabelle (Remunerazione Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale).....	11
2. Tabella (Remunerazione ripartita tra le varie categorie di "Altro Personale più rilevante").....	14

## Nota introduttiva

La “Relazione Annuale sulla Remunerazione” (di seguito, la “Relazione Annuale”) fornisce un’informativa dettagliata sulla retribuzione e sulla relativa metodologia applicata, volta ad illustrare agli azionisti le politiche retributive, prassi e risultati, evidenziando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e con una retribuzione responsabile e una sana gestione del rischio.

La Relazione Annuale fornisce un’informativa *ex-post* sui risultati del 2020 i cui effetti sono stati registrati nel 2021, con particolare riferimento al personale più rilevante (dipendenti e Financial Advisor) e ai membri degli Organi Aziendali.

Nella prima sezione si riportano le risultanze in merito: i) alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione 2020, approvate dall’Assemblea Soci in data 19 maggio 2020, al quadro normativo di riferimento; ii) all’attuazione delle politiche di remunerazione 2020 nel corso dell’esercizio 2021, volta ad accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti.

Nel dettaglio si riportano i compensi di competenza 2020 erogati nel corso del 2021.

In particolare, si evidenziano: (i) nominativamente i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (v. tabelle n. 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4). (ii) le informazioni quantitative aggregate ripartite tra le varie categorie del personale più rilevante (v. tabella n. 2).

La presente relazione è stata redatta in senso conforme alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia, Circolare 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni.

## Prima parte

### 1. Processo decisionale politiche di remunerazione e incentivazione 2020 applicate nel 2021

In data 19 maggio 2020, l'Assemblea dei Soci ha approvato la politica di remunerazione ed incentivazione 2020, redatta in conformità alla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, e successive modifiche e integrazioni. Il processo di gestione del sistema di remunerazione e incentivazione è avvenuto in senso conforme al modello di *Governance* adottato dalla Banca

Al fine di garantire la corretta implementazione e gestione delle politiche retributive, secondo quanto deliberato dall'Assemblea Soci del 24 aprile 2018, sono stati nominati i comitati endoconsiliari, aventi mere funzioni consultive e di supporto al Consiglio di Amministrazione nelle materie remunerazioni e rischi. Alle riunioni del Comitato di Remunerazione e del Comitato Rischi partecipa il Presidente del Collegio Sindacale.

Nel corso del 2021, l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione 2020, è avvenuta nel rispetto della normativa e con il coinvolgimento e la completa supervisione delle prassi retributive, da parte degli uffici competenti, delle funzioni di controllo e degli organi sociali.

### 2. Relazione annuale di Audit sulle politiche e le pratiche del sistema di remunerazione relative all'anno 2021 (Estratto)

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che la Revisione Interna sottoponga a verifica, "con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate" ed al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi e delle Funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea".

La Funzione Internal Audit, ai fini di ottemperare agli adempimenti previsti dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti che prevede che le funzioni aziendali di controllo delle banche collaborino, ciascuna secondo le rispettive competenze per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento, ha effettuato la verifica relativa all'anno 2021 sul sistema di remunerazione variabile di propria spettanza

Tale attività ha perseguito i seguenti obiettivi:

- Verificare che la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea nel maggio 2020, di pertinenza dello stesso anno, siano state correttamente applicate e rispettate con riguardo all'erogazione dei compensi pagati nell'esercizio 2021 nei riguardi dei percettori;
- Verificare l'iter formativo e decisionale che la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea per l'anno 2021 siano coerenti nei tempi e nei termini previsti nella Circolare 285/2013 ultimo aggiornamento;

- Verificare la corretta identificazione dei Material Risk Takers e obblighi inerenti all'applicazione dei malus ed il contenuto delle lettere rilasciate ai MRT e quelle rilasciate in caso di liquidazione della componente variabile.
- Verificare la corretta applicazione delle prassi alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea nel maggio 2021, di pertinenza dello stesso anno, con riguardo la determinazione dei compensi della Rete commerciale e del bonus pool del personale dipendente

Dall'attività di audit svolta è stato possibile constatare (i) l'assenza di eccezioni alle disposizioni in vigore, anche in riferimento al personale più rilevante, (ii) l'adeguatezza e la completezza del disegno delle prassi di remunerazione rispetto alla normativa, (iii) la corretta determinazione delle componenti variabili e della ripartizione delle stesse tra le diverse categorie, in particolare del personale più rilevante (iv) l'accoglimento dei suggerimenti effettuati in sede di audit in materia.

### **3. Attuazione politiche di remunerazione e incentivazione 2020 nel 2021**

Le politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2020, sono state attuate in modo coerente, sia in termini qualitativi che quantitativi, con quanto approvato dall'Assemblea Soci nel 2020.

Infatti, nel corso del 2021 sono state attuate le Politiche 2020 in conformità con il processo seguito dagli Organi Aziendali e Funzioni competenti per stabilire i criteri per il riconoscimento di compensi di competenza del 2020, poi erogati nel corso del 2021.

Si dà atto, innanzitutto, che gli entry gate previsti al 31.12.2020, sono stati tutti superati, dando di fatto la possibilità di procedere con l'erogazione delle componenti variabili ai diversi beneficiari delle politiche, come meglio descritto in ciascuna sezione relativa.

Di seguito si dà evidenza dei compensi di competenza 2020 erogati nel corso 2021, riferiti alle diverse categorie di personale secondo le Politiche 2020.

### **Spese per Amministratori e Sindaci**

Per quanto attiene al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, si comunica che in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2020 tenutasi in data 14 maggio 2021, sono venuti a scadere i mandati dei Consiglieri e Sindaci della Banca.

In tale occasione, sono stati rieletti tutti i medesimi Consiglieri, ai quali, nelle sedute Consigliari successive, sono stati riconfermati i precedenti incarichi all'interno dei Comitati Rischi e Remunerazione.

Nominativo	Incarico	Scadenza mandato
Albani Castelbarco Cesare	Presidente	approvazione Bilancio 2023
Battista Andrea	Vice Presidente	approvazione Bilancio 2023
Marangi Antonio	Amministratore Delegato	approvazione Bilancio 2023
Spinella Daniele	Consigliere	approvazione Bilancio 2023
Spinelli Francesco	Consigliere e Membro Comitato	approvazione Bilancio 2023
Lunardi Stefano	Consigliere Indipendente e Membro Comitato Remunerazione e Rischi	approvazione Bilancio 2023
Balzani Francesca	Consigliere Indipendente e Membro Comitato Remunerazione e Rischi	approvazione Bilancio 2023

Parimenti, è stato eletto anche il Collegio Sindacale nelle persone di:

Nominativo	Incarico	scadenza mandato
Leidi Pier Edvardo	Presidente Collegio Sindacale	approvazione bilancio 2023
Bianco Renato	Sindaco effettivo	approvazione bilancio 2023
Ragusa Giuseppe	Sindaco effettivo	approvazione bilancio 2023
Massimo de Buglio	Sindaco Supplente	approvazione bilancio 2023
Francesco Fallacara	Sindaco Supplente	approvazione bilancio 2023

In sostituzione degli uscenti dr. Nori Guido e dr. Troiano Paolo.

Per quanto attiene all'Amministratore Delegato, si comunica che anche il sig. Antonio Marangi è stato rinnovato nell'incarico per il triennio 2021 – 2023.

Per quanto attiene alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea del 14 maggio 2021 ha deliberato di corrispondere emolumenti annui complessivi pari a € 503.000,00, oltre a oneri di legge, gettoni presenza del valore di € 250,00 ed eventuali rimborsi spese sostenute per la partecipazione alle riunioni per gli esercizi 2021 – 2022 e 2023, in continuità di quanto previsto per il precedente mandato.

Parimenti si precisa che, nell'ambito dell'emolumento annuo complessivo, sono ricomprese le remunerazioni annue di € 5.000,00 in favore di ciascun Consigliere designato quale componente dei Comitati Endoconsiliari, ovvero del Comitato Rischi e del Comitato Remunerazione, oltre ai relativi gettoni presenza del valore di € 150,00.

Per quanto concerne la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, l'Assemblea del 14 maggio 2021 ha deliberato di corrispondere al Presidente un emolumento annuo complessivo pari ad € 24.000,00 e ai Sindaci Effettivi un emolumento annuo pari a € 12.000,00 per ciascuno, oltre a gettoni presenza di € 250,00, oneri di legge e rimborsi spese per la partecipazione alle riunioni, così come disposto per i precedenti mandati.

A tali emolumenti si sommano quelli previsti per l'incarico all'interno dell'Organismo di Vigilanza, i relativi gettoni e gli eventuali rimborsi spese sostenute per la partecipazione alle riunioni.

Le evidenze riportate nel gruppo di Tabelle n. 1, dunque, riepilogano quanto erogato ai Consiglieri e Sindaci per l'incarico.

Gli emolumenti riconosciuti ai membri del Consiglio di Amministrazione, comprensivi di gettoni presenza e riconoscimenti per partecipazioni a Comitati endoconsiliari ammontano ad un importo complessivo di circa 545 mila euro.

Per quanto attiene all'incarico di Amministratore Delegato, è stato riconfermato al sig. Antonio Marangi il medesimo compenso previsto dal precedente mandato.

In merito, si precisa che rispetto alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, pur essendo potenzialmente destinatario di un sistema incentivante e dunque di una remunerazione variabile, in considerazione del protrarsi della fase di possibile evoluzione della Banca, come fatto negli esercizi passati, per lo stesso, non è stato attivato un sistema incentivante e pertanto non ha beneficiato di compensi variabili riferiti all'esercizio 2020 da erogarsi nel 2021.

Per quanto concerne gli altri membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, si precisa che non sono stati erogati compensi variabili, atteso che si tratta di soggetti beneficiari esclusivamente di un compenso fisso.

Si dà atto, infine, delle dimissioni rassegnate dalla dr.ssa Francesca Balzani con decorrenza 29 dicembre 2021.

## **Spese per il Personale Dipendente**

Le retribuzioni complessive lorde per il Personale Dipendente amministrativo di sede, in forza nell'arco del 2021 sono pari a circa 4,4 milioni di euro.

In funzione del superamento degli entry gate previsti, quali anche dell'Utile ante imposte, si è proceduto con l'erogazione dei compensi variabili al personale amministrativo in forza previsto dal Sistema Incentivante dedicato.

In senso conforme alla normativa interna, sono stati riconosciuti i bonus in funzione del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e/o qualitativi previsti posti a inizio 2020.

Parimenti, prima di considerare definito il Rating, sono state verificate ex ante la sussistenza o meno per i dipendenti amministrativi di condizioni per l'applicazione di eventuali coefficienti di "correzione" o clausole di malus e/o segnalazioni di criticità da parte degli uffici/Funzioni tali da penalizzare il rating attribuito dal Responsabile di riferimento.

Ai fini dell'assegnazione dei bonus sono state considerate le valutazioni effettuate dai Responsabili sulle performance dei propri collaboratori nel corso del 2020, verificando il grado e le modalità di raggiungimento degli obiettivi posti a inizio anno.

Il totale dei bonus a conto economico si attesta a circa € 235.000 (costo banca), per effetto del risultato di Utile ante imposte "adjusted" che non include le spese straordinarie legate alla crescita e sostenute nel 2020 dalla Banca.

Si evidenzia, quindi, come vengano rispettati i limiti di calcolo previsti.

Come previsto, l'Ufficio Risorse Umane ha verificato che l'ammontare individuale erogabile per il personale identificato come "risk taker" non fosse maggiore della quota individuata nelle politiche di remunerazione, né che il limite del rapporto variabile/fisso superasse il limite di 1:1, e che per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo o equiparato alle stesse non superi il limite fissato al 33% della RAL, e che, dunque, le erogazioni disposte a valle dell'Assemblea dei Soci di approvazione di Bilancio 2020, fossero in linea con le politiche ed i parametri individuati.

Di tale importo, 62,3 mila euro lordi sono stati riconosciuti up front a personale MRT, in assenza di differimento, in quanto i singoli premi non superavano il limite previsto per il pagamento in più tranches.

All'interno del bonus pool distribuito, è stata destinata la quota complessiva di euro 75.000 al Premio Aziendale (art. 48 CCNL) in funzione del superamento degli obiettivi, oggetto dell'Accordo sul tema siglato con le OOSS in data 24 novembre 2020, ed i cui parametri sono stati verificati in data 29/04/2021.

Tale Accordo ha determinato la possibilità di erogare il premio tramite "welfare", oppure tramite la modalità "cash" a scelta dei soli lavoratori con imponibile fiscale annuo da lavoro dipendente dell'anno 2020 non superiore ad € 80.000,00.

Nel corso del 2021 è stato altresì maturato per la prima volta in Banca Consilia, il Premio di anzianità (Ventennale) previsto dal Contratto Integrativo Aziendale da n. 19 dipendenti. Come disciplinato dal Contratto di Secondo livello, la modalità di erogazione della mensilità prevista è stata oggetto di contrattazione Sindacale, il cui esito è stato un Accordo per l'erogazione tramite Piano Welfare ed un versamento aggiuntivo sulla posizione personale di Previdenza Complementare, per un totale di circa 96.000,00 euro erogato.

Si segnala infine che nel corso del 2021 non sono stati erogati *welcome bonus* e nemmeno altri *bonus* a titolo di *retention* al personale dipendente amministrativo.

### **Spese per contratti di collaborazione – Altro personale in attività**

L’ammontare delle spese per l’unico contratto di collaborazione inserito nella struttura della Banca per l’attività di supporto alla Direzione Generale è pari a circa 140 mila euro, comprensivo di oneri di legge.

### **Spese per Rete Commerciale**

Per Rete Commerciale si intendono i Financial Advisor che sono legati alla Banca da un contratto di agenzia o da un contratto da dipendente (Private Banker).

Con specifico riferimento ai Financial Advisor con contratto di agenzia, l’ammontare complessivo delle provvigioni è stato pari a circa 15,6 milioni di euro, di cui circa 700 mila riferibile a remunerazione variabile.

Le retribuzioni lorde complessive corrisposte ai Financial Advisor con contratto da dipendente sono state pari a circa 2 milioni di euro, oltre a circa 270 mila euro di bonus lordini.

Per quanto attiene alla remunerazione variabile, in funzione del superamento degli Entry Gate previsti per l’anno 2020, nel corso del 2021, previa verifica delle condizioni di accesso previste nel Sistema Incentivante 2020, sono stati maturati i compensi secondo i seguenti criteri, per un totale di circa 1.106 mila euro ante decurtazioni, così ripartiti:

- o Sistema Incentivazione Rete Commerciale: 834 mila circa;
- o Margine di contribuzione per Responsabili Area: totale € 164 mila circa a n.7 Financial Advisor; al riguardo si precisa che i n.7 Area Manager sono tutti MRT a fronte dell’incarico assunto.
- o Margine di contribuzione per Responsabili Territoriali: totale € 56 mila circa a n.10 Financial Advisor;
- o Bonus una tantum di circa € 20 mila ad un Financial Advisor particolarmente distintosi nell’accrescimento dei ricavi.
- o Direttore Rete Commerciale (MRT) bonus di € 30.000, comprensivo del Margine di Contribuzione raggiunto.

L’erogazione di tali bonus è avvenuta up-front tra il mese di maggio e inizio giugno 2021, con l’eccezione della quota parte di un bonus destinato ad un MRT, il cui 50% è stato differito al 2022 per superamento della soglia prevista, subordinatamente alla presenza dei requisiti regolamentari previsti dalle Politiche di Remunerazione.

I bonus erogati sono stati oggetto di verifica da parte delle Funzioni e Direzioni coinvolte rispetto all’applicazione di coefficienti di correzione sulla base di segnalazioni di anomalie o irregolarità registrate. Pertanto, laddove riscontrato, si è proceduto alle dovute decurtazioni in applicazione alle clausole di malus.

Si precisa che i bonus di cui sopra rientrano nel Piano Triennale di Fidelizzazione e Incentivazione adottato dalla Banca a partire dai bonus maturati sul 2019, che va ad integrare il Sistema Incentivante per la Rete Commerciale.

Si segnala, infine che nel corso del 2021 è stato riconosciuto ad un Private Banker dipendente un *bonus retention*.

Per quanto attiene all'applicazione delle Politiche remunerative per l'esercizio 2021, la Banca alla data della presente redazione, ha messo in atto il procedimento di calcolo e verifica della remunerazione variabile secondo il processo stabilito dalle Politiche vigenti e provvederà alla conseguente corresponsione entro i termini previsti, di cui darà informativa nella prossima Relazione sulla remunerazione.

#### **4. Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica del personale più rilevante (c.d. golden parachute)**

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono stati corrisposti compensi a titolo di golden parachute.

#### **5. Voci retributive**

Le Tabelle riportate nella seconda parte della Relazione evidenziano le principali voci retributive attinenti al Personale Più Rilevante, in particolar modo relativamente al Consiglio di Amministrazione, nominativamente, e al restante Personale più rilevante, suddiviso per categorie.

Per quanto attiene alle **Tabelle n. 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4**, relative al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale si riportano i compensi erogati nel corso del 2021, pertinenti agli incarichi svolti nel corso del 2021, sia relativi all'incarico di Amministratore o Sindaco, che di altro incarico all'interno di Comitati o dell'Organismo di Vigilanza, comprensivi di eventuale iva e oneri di legge, tenendo conto della scadenza del mandato e del contestuale rinnovo delle cariche.

Per quanto riguarda la **Tabella n.2**, vengono indicate informazioni quantitative aggregate tra le varie categorie del restante Personale più Rilevante e sono rappresentate dalle seguenti voci:

- le remunerazioni fisse lorde, intese come retribuzioni annualizzate al 31 dicembre 2021, la cui corresponsione è garantita. Sono ricomprese le voci economiche contrattuali (stipendio, scatti, indennità varie, assegni *ad personam*). Sono esclusi gli oneri aziendali;
- le remunerazioni variabili sono quelle correlate al raggiungimento di *performance* o ad altri parametri previsti contrattualmente;
- la componente ricorrente e non ricorrente dei Financial Advisor con contratto di agenzia.

## Seconda parte

### 1. Tabelle (Remunerazione Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale)

**Tab. 1.1 - Emolumenti fissi annui stabiliti da Assemblea dei Soci del 24.04.2018 e riconfermati dall'Assemblea del 14.05.2021**

Nominativo	Carica	Periodo incarico	scadenza della carica	Compenso fisso annuo definito da Ass. 24/04/2018 e 14/05/2021	Compensi annui per la partecipazione a Comitati
Albani Castelbarco Cesare	Presidente	01/01/2021-14/05/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2023	48.000,00	
Andrea Battista	Vice Presidente	01/01/2021-14/05/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2023	15.000,00	5.000,00
Marangi Antonio	Amministratore Delegato	01/01/2021-14/05/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2023	370.000,00	
Spinella Daniele	Consigliere	01/01/2021-14/05/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2023	10.000,00	
Spinelli Francesco	Consigliere e Membro Comitato Rischi	01/01/2021-14/05/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2023	10.000,00	5.000,00
Lunardi Stefano	Consigliere Indipendente e Membro Comitato Remunerazione e Rischi	01/01/2021-14/05/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2023	10.000,00	10.000,00
Balzani Francesca	Consigliere Indipendente e Membro Comitato Remunerazione e Rischi	01/01/2021-14/05/2021-29/12/2021	dimissionario	10.000,00	10.000,00
				<b>473.000,00</b>	<b>30.000,00</b>

**Tab. 1.2 - Emolumenti fissi corrisposti per incarico esercizio 2021**

Nominativo	Carica	Periodo in carico	Compenso fisso annui definito da Ass. 24/04/2018 (oltre a gettoni presenza) e confermato da Assemblea 14/05/2021	Compensi annuali per la partecipazione a Comitati (oltre a gettoni presenza)	Compensi variabili non equity	benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value	indennità di fine carica
Albani Castelbarco Cesare	Presidente	01/01/2021-31/12/2021	52.500,00	-					52.500,00	
Battista Andrea	Vice Presidente	01/01/2021-31/12/2021	19.500,00	5.900,00					25.400,00	
Marangi Antonio	Amministratore Delegato	01/01/2021-31/12/2021	374.500,00	-				7200 (*)	374.500,00	
Spinella Daniele	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	14.250,00	-					14.250,00	
Spinelli Francesco	Consigliere e Membro Comitato	01/01/2021-31/12/2021	14.500,00	5.750,00					20.250,00	
Lunardi Stefano	Consigliere Indipendente e Membro Comitato Remunerazione e Rischi	01/01/2021-31/12/2021	14.000,00	11.650,00					25.650,00	
Balzani Francesca	Consigliere Indipendente e Membro Comitato Remunerazione e Rischi	01/01/2021-29/12/2021	14.250,00	11.500,00					25.750,00	
			<b>503.500,00</b>	<b>34.800,00</b>					<b>7.200,00</b>	<b>538.300,00</b>

(\*) Contributo Fondo Pensione

**Tab. 1.3 - Emolumenti fissi per incarichi del Collegio Sindacale**

COMPENSI COLLEGIO SINDACALE					
Nominativo	Incarico	Periodo incarico	scadenza della carica	Emolumento fisso annuo per incarico di Sindaco	Emolumenti per altri incarichi (ODV, Comitati)
Leidi Pier Edvardo	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2021-14/05/2021- 31/12/2021	approvazione bilancio 2021	24.000,00	6.000,00
Bianco Renato	Sindaco effettivo	14/05/2021- 31/12/2021	approvazione bilancio 2021	7.500,00	3.750,00
Ragusa Giuseppe	Sindaco effettivo	14/05/2021- 31/12/2021	approvazione bilancio 2021	7.500,00	3.750,00
Nori Guido	Sindaco effettivo	01/01/2021- 14/05/2021	scadenza mandato	4.466,67	2.233,33
Troiano Paolo	Sindaco effettivo	01/01/2021- 14/05/2021	scadenza mandato	4.466,67	2.233,33
				<b>47.933,33</b>	<b>17.966,67</b>

**Tab. 1.4 - Compensi erogati al Collegio Sindacale relativi all'esercizio 2021**

COMPENSI COLLEGIO SINDACALE					
Nominativo	Incarico	Periodo incarico	scadenza della carica	Emolumento fisso annuo per incarico di Sindaco (oltre a gettone presenza)	Emolumenti per altri incarichi (ODV, Comitati, oltre a gettone presenza)
Leidi Pier Edvardo	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2021- 31/12/2021	approvazione bilancio 2021	33.000,00	8.400,00
Bianco Renato	Sindaco effettivo	14/05/2021- 31/12/2021	approvazione bilancio 2021	13.000,00	4.200,00
Ragusa Giuseppe	Sindaco effettivo	14/05/2021- 31/12/2021	approvazione bilancio 2021	13.000,00	4.200,00
Nori Guido	Sindaco effettivo	01/01/2021- 14/05/2021	scadenza mandato	8.216,67	2.533,33
Troiano Paolo	Sindaco effettivo	01/01/2021- 14/05/2021	scadenza mandato	7.716,67	2.533,33
				<b>74.933,33</b>	<b>21.866,67</b>

Importi al lordo di IVA e ritenute ove previsti

**2. Tabella (Remunerazione ripartita tra le varie categorie di "Altro Personale più rilevante")**

Compensi "Altro Personale più Rilevante"					
Personale	Numero Beneficiari	Remunerazione Fissa	Remunerazione variabile collegata a specifici obiettivi, indicatori di performance	Di cui quota di remunerazione variabile differita	Trattamento di fine Rapporto
Alta Dirigenza (Resp. WM, Resp. Direzione Rete Commerciale, Resp. DO, Resp. AFC)	5	1.088.995,96	67.020,00		
Responsabili Funzioni di Controllo	4	442.403,53	28.800,00		
Responsabili Altri ruoli di Direzione	3	189.961,92	9.550,00		
Responsabili di Unità Operative rilevanti appartenenti alla Rete Commerciale	7	1.766.456,08	214.911,77	39.586,79	
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>3.487.817,49</b>	<b>320.281,77</b>	<b>39.586,79</b>	

(\*) importi al lordo di IVA e ritenute ove previsti